MATERIALES DE reflexión
CGT
NUMERO TRECE ABRIL 2004

Edita: CGT–Comisión Confederal Contra la Precariedad

Texto: Desi

DOBLE ESCALA SALARIAL

INDICE

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL PRINCIPIO DE LIBERTAD... de mercado 2

CONTEXTO SOCIAL EN EL QUE SE DESARROLLAN ESTAS PRÁCTICAS 2

EL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACIÓN: El Convenio de Nissan 4

LA LEGALIDAD Y EL EQUILIBRIO QUE PRETENDE MANTENER, ENTRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DE LIBERTAD. SU EVOLUCIÓN SEGÚN LAS NECESIDADES POLÍTICAS 5

MERCADO LIBRE Y DESIGUALDAD SOCIAL 6

LA CRITICA A LA RELACIÓN SALARIAL... INTERRUMPIR EN NUESTRA ACCIÓN LA LÓGICA DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD... DE MERCADO 8

notas al texto 10

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL PRINCIPIO DE LIBERTAD… de mercado

Las dobles escalas salariales hacen su aparición en los convenios colectivos, con posterioridad a la Reforma Laboral de 1994. Lo que antes eran derechos necesarios, isdisponibles, a partir de ese momento deja a la "libre disposición de las partes" su negociación.

Son sistemas contractuales duales, es decir, sistemas que permiten un trato diferente en las condiciones laborales de los trabajadores. El trato diferenciado, sobre todo se da en la condición salarial, pero no sólo; el resto de condiciones, jornada, pluses de puesto de trabajo, complementos de antigüedad, derechos sociales, complementos de pensiones, etc., también se ven afectadas.

En un tiempo histórico muy breve, -diríamos que en los últimos 15 años-, ha variado el modelo organizativo de la Empresa y se instaura la nueva gestión de la mano de obra, por medio de los sistemas denominados de descentralización productiva.

La descentralización productiva, es una forma de organizar el proceso de elaboración de bienes (producción de mercancías) y de prestación de servicios, mediante el recurso de proveedores y suministradores externos para la ejecución de ciertas fases o actividades. Se le suele conocer con el barbarismo de "outsurcing".

El masivo recurso de las empresas colaboradoras y auxiliares de la principal a las modalidades de contratación temporal, consagrado como práctica lícita por una discutible jurisprudencia que vincula la temporalidad de los contratos de trabajo al negocio mercantil; el establecimiento de bajas condiciones de trabajo para los trabajadores de sectores enteros que funcionan en régimen de descentralización (por ejemplo, seguridad, limpieza, call center, etc.), en ocasiones procedentes de la empresa principal y que quedan extramuros de la normativa sucesoria o, en fin, la introducción por vía de convenio colectivo de condiciones de trabajo distintas y menos favorables para los trabajadores que se incorporan a empresas con posterioridad a los procesos de filialización1 adoptados, constituyen hoy prácticas habituales de las estrategias descentralizadoras de nuestro sistema de relaciones laborales. Y dan cuenta del inquietante efecto de dualización del mercado de trabajo alentado por la descentralización productiva.

CONTEXTO SOCIAL EN EL QUE SE DESARROLLAN ESTAS PRÁCTICAS

Las razones de los distintos sujetos que intervienen en la negociación colectiva, sindicatos – empresarios, coinciden en los mismos fines: "salvar una empresa en crisis; mantenimiento del empleo; conversión de contratos temporales en fijos; creación de empleo; necesidad de mantenerse de forma competitiva en los mercados en los que operan ..."

Las razones explicativas de la aparición de estos sistemas duales, son extrajurídicas: motivaciones económicas e intereses económico-político de las grandes corporaciones –transnacionales- y en especial de la empresa matriz –principal-, que apuestan por un abaratamiento salarial, en ese marco del "conocido cambio de localización productiva en nombre de la globalización económica y el progresivo descenso de los costos de producción".

Un ejemplo lo encontramos en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Cataluña de 28 de octubre de 1998 en el enjuiciamiento del convenio colectivo de la multinacional Damm, S.A. Empresa en situación económica saneada, gozando de una posición prevalente e incluso dominante en el mercado de sus respectivos productos y

que aduce razones de competitividad al encontrarse a merced de la globalización de los mercados en los que opera.

Desde el lado empresarial son razones de menores costos de los contratos nuevos, lo que abarata el coste global de toda la mano de obra empleada y un incremento de la productividad ante las mejores cualificaciones de l@s trabajador@s.

Desde el lado sindical se justifica esta acción en la no deslegitimación por sus representados. En la empresa Tudor, dicha justificación sindical se argumenta de la siguiente manera: " Ante la posible pérdida de puestos de trabajo, la evidente desigualdad de la doble escala salarial, supone ventajas: más vale tener un empleo con un salario menor que estar en el paro".

Esta situación permite, en cierta medida, comprender que representantes de los trabajadores protagonicen acuerdos que atentan contra el derecho a la igualdad, al convertir la fecha de entrada en la empresa en causa de discriminación.

Unos y otros, representantes y representados, siguen la lógica de "más vale tener un empleo con un salario menor que estar en el paro".

Las escalas aparecieron en su origen y siguen apareciendo sobre todo en empresas transnacionales que apuestan por políticas de des-localización buscando producir a un menor costo, con todas las implicaciones sociales que este hecho lleva consigo (amenaza de desertizar de empleo zonas territoriales, pérdida de tejido productivo y social de la zona; chantaje sindical y violencia), obligando a aceptar sus condiciones, con la consiguiente pérdida de poder sindical y cohesión social.

Aparecen, también, en empresas o centros productivos cuyos convenios colectivos cuentan con un histórico sindical y con marcos contractuales muy superior a la media en lo referente a las condiciones de trabajo.

Algunas Empresas y Convenios donde existen dobles escalas salariales:

- WolfWagen, Nissan, Seat, Michelín
- Cervezas Damm
- Tudor, Hertz de España S.A.
- Caja de Asturias, Caja Insular
- Convenio del Sector de Extracción Mecánica
- Convenio del Sector de Mercancías de Barcelona
- Convenio Colectivo del Transporte de Asturias
- Convenio Colectivo de Industrias Químicas

La normativización de la dualidad convencional, ofrece una muy variada tipología que podríamos visibilizar en el cuqadro de abajo.

La fractura salarial no se da sólo en el momento de entrada en la empresa, en las categorías bajas. El sector químico en algunas compañías de esta industria, con el grupo transnacional REPSOL-YPF a la cabeza, introduce en sus relaciones laborales elementos de precarización y desigualdad en los segmentos altos de contratación: "las diferencias salariales existen en los niveles más altos, entre los nuevos directivos y los antiguos consejeros delegados procedentes de otras épocas" (Sindicalista de Repsol-Ypf).

En estos casos, las soluciones que se están aplicando para evitar la doble escala salarial -ya que en este caso supone un incremento de coste para la empresa y no un ahorro- es convertir en complementos personales 'a extinguir' partes del salario de los antiguos directivos, de forma que los nuevos altos cargos no tengan derecho a cobrarlos.

Algo similar sucede de forma generalizada en la negociación de todos los convenios colectivos con el complemento de antigüedad. La propia patronal CEOE admite en uno de sus informes que "en los convenios de sector (no tanto en los de empresa) pervive una tendencia hacia la supresión o congelación del complemento de antigüedad". Así, en el 31% de los convenios sectoriales este complemento se ha congelado y en el 20% se ha suprimido, si bien en el 19% de estos últimos la supresión afecta sólo a los nuevos trabajadores. Es ejemplo de otra clara quiebra salarial pactada y aceptada de forma generalizada por los agentes del mercado, sindicatos y capital.

En el sector del automóvil, la merma retributiva para los nuevos empleados de las empresas que tienen doble escala salarial es entre un 15% y un 25% respecto a los trabajadores en plantilla

A igual empleo, las mujeres cobran un 29% menos que los hombres. Los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE), dependiente del Ministerio de Economía, reconocen que las trabajadoras españolas cobran una media de un 29,2% menos que los hombres. Se trata de cifras difícilmente rebatibles, -por la naturaleza de la fuente-, que demuestran una importante y generalizada quiebra salarial del mercado laboral español.

La mayor discriminación la sufren las trabajadoras de Aragón, que cobran un 41,8% menos de media que sus compañeros varones. Esta diferencia se reduce al 26,6% en el caso de las empleadas de Canarias. A diferencia de la práctica de la doble escala salarial (con remuneraciones inferiores para los nuevos trabajadores a cambio de creación de empleo), que se suele pactar en los convenios, las diferencias retributivas entre hombres y mujeres son discriminaciones de género, donde el discurso y la retórica sindical, sigue una lógica patriarcal y machista, no sólo económica política.

Inmigrantes, trabajadores/as extranjeros/as a precio de saldo. La otra gran brecha salarial es la que han generado los empresarios y los gobiernos (Ley de Extranjería), al contratar inmigrantes con salarios míseros (sin derechos sociales o costes sociales), en sectores como la agricultura, la construcción, el servicio doméstico o la hostelería, donde las personas trabajadoras extranjeras están cobrando hasta un 50% menos que lo que cobraría una persona autóctona en el mismo puesto.

Esta situación de explotación, degradación y desigualdad, es especialmente alarmante entre los/as trabajadores/as inmigrantes del campo y del servicio doméstico, donde además las condiciones laborales son draconianas. Las "malas prácticas" se extienden entre los empresarios como la pólvora. Por ejemplo, el colectivo de inmigrantes empleadas en el servicio doméstico denuncian que "está de moda" que se les descuente del sueldo los pequeños desperfectos que puedan causar en la casa mientras desempeñan sus trabajos.

EL PRINCIPIO DE LIBERTAD DE CONTRATACIÓN: El Convenio de Nissan

Las tesis sustentadas por la Empresa Nissan, y los firmantes sindicales del Convenio que tratan de constituir la doble escala salarial, como un hecho político necesario, natural e inevitable , sin el cual, deja de ser viable económicamente la Empresa, son la representación de la política basada en la racionalidad económica que hegemoniza las relaciones sociales actuales.

"La racionalidad económica se ha constituido en un inapelable principio de organización social. La noción del mercado autorregulado, por medio de la oferta y la demanda, es el lugar en que esa racionalidad se materializa. Su desarrollo promete el progreso material indefinido, que ha pasado a ser el emblema más característico de la modernidad". (Bilbao, A. Junio 1996)

La introducción de una doble escala salarial está incardinada en el principio de libertad de contratación del artículo 37 de la Constitución Española (CE)2 y el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET)3 y bajo ese principio "la modificación de la estructura salarial forma parte del derecho a la negociación colectiva" (motivo primero de las alegaciones empresariales y sindicales).

Los agentes sociales, gerencia y sindicatos firmantes, llevan la política a la norma contractual. Desde el principio de libertad de mercado (artículo 38 de la CE4: "La existencia de circunstancias que imponen la adopción de medidas encaminadas a asegurar la competitividad y viabilidad de la empresa" (motivo segundo de las alegaciones empresariales y sindicales) y (el tercer motivo) alegando "Fomentar la estabilidad del empleo y facilitar la ocupación estable" que es pura y simplemente la acción racional.

La acción racional ejercida, es la mejor para todos (empresarios, trabajadores) porque cualquier otra, no basada en el respeto de la libertad de mercado, causaría disfunciones a la economía e impediría la consecución del "fin necesario" que se persigue: la competitividad y viabilidad de la empresa en un mercado globalizado y el reforzamiento del empleo.

LA LEGALIDAD Y EL EQUILIBRIO QUE PRETENDE MANTENER, ENTRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y EL DE LIBERTAD. SU EVOLUCIÓN SEGÚN LAS NECESIDADES POLÍTICAS

En la segunda década de los 90, es decir, a raíz de la Reforma Laboral del año 94, se produce un obligado posicionamiento del Tribunal Supremo (TS) respecto de aquellas cláusulas de los convenios colectivos que venían fijando menores retribuciones para ciertos colectivos de trabajador@s por el hecho de ser contratados con contratos no permanentes o que diferencian salarialmente grupos de trabajadores con identidad de trabajos, debido a determinadas circunstancias que aparecen en esos momentos en la economía de mercado y que se mostraban con distintas visibilizaciones: "necesidad de salvar la continuidad de la empresa", "preservar el empleo total en marcos muy competitivos", etc.

El Tribunal Supremo (TS), por medio de dos Sentencias la de 22 de Enero del 96, siendo ponente Cachón Villar y otra de la misma fecha, siendo ponente el magistrado Fuentes López, introduce una línea de interpretación que niega la diferenciación de trato fundado exclusivamente en la temporalidad del contrato, considerando que dichas cláusulas presentan tal vicio que deben calificarse como discriminatorias, pues infringen los artículos 14 de la CE, 17 del ET y los Convenios 111 y 117 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Empleo, Ocupación y Política Social, respectivamente.

No toda desigualdad de trato implica necesariamente una actuación discriminatoria -prohibida por los artículos 17 CE y 14 ET-, pues como reiteradamente viene declarando el TC "la no igualdad de tratamiento tiene que fundamentarse en datos objetivos que revelen una diferenciación real en las situaciones puestas en comparación, para que se justifique el trato desigual" (Sentencias TC 52/1987, 177/1993, entre otras).

El principio sustentando por la legalidad según estas Sentencias: <la igualdad es violada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable>, pretende mantener el equilibrio de la relación entre retribución y trabajo (principio de igualdad), y considera que no pueden ser válidos ni tan siquiera los acuerdos que, en nombre de la racionalidad económica –(situaciones de viabilidad de la empresa)-, rompan ese equilibrio.

La interpretación y aplicación de la legalidad en esos momentos, desvela la ficción del fin bueno que se persigue, pues la razón objetiva invocada (supuesta necesidad económica de viabilidad o saneamiento de la empresa) no justifica la diferenciación (discriminación) para los nuevos contratos, pues "pudiera desprenderse que lo que se persigue es un fin contrario al invocado, es decir rebajar costes salariales para incrementar el beneficio privado".

Esta interpretación no es funcional para la economía de mercado, menos aún racional, pues posiciona el principio de igualdad sobre el principio de libertad de contratación de empresarios y sindicatos, en el sentido de invertir la prevalencia de la eficacia económica sobre la equidad social.

MERCADO LIBRE Y DESIGUALDAD SOCIAL

El mercado de trabajo, en cuanto pieza central del proceso de regulación económica, se ve sometido a profundas transformaciones constantes. Las relaciones salariales, son adaptadas en este mercado, por medio de modelos que responden a las políticas que en cada momento interesan a quien detenta la propiedad de los medios de producción y distribución. Las formas impositivas, Reformas Laborales o Sentencias, regularizan o hacen legal los modelos de relaciones sociales impuestos con anterioridad, dicho de otra forma, legalizan la política.

La organización flexible del empleo (modelo actual de las relaciones de producción), sobre todo persigue que la fuerza de trabajo sea utilizada de tal manera que se adapte a las exigencias de la empresa, para lo cual necesariamente se tiene que disciplinar, con la violencia social que esto implica.

El trabajador, hombre – mujer, se encuentra cada vez más indefenso ante esa violencia disciplinaria inherente a la relación salarial. En la actualidad, en las relaciones laborales, la indefensión abarca las dos dimensiones claves de las relaciones sociales de poder en el interior de la relación salarial: por un lado la de las gerencias y, por otro la de las fuerzas sindicales en su capacidad de negociación de las condiciones del contrato de trabajo.

La lógica de la economía se sustenta por los dos polos de poder, gerencias y sindicatos, pues ambos consideran que la gestión de la fuerza de trabajo de manera flexible es condición del desarrollo económico en una economía globalizada y así garantizar el beneficio empresarial, el cual es, a su vez, condición del empleo y los salarios.

Los motivos alegados por la Empresa Nissan y los sindicatos firmantes: "asegurar competitividad y viabilidad", son expresiones de no-conflicto, es decir de cooperación con el modelo de producción. José M. Fidalgo, secretario General de CC.OO, considera que "los sindicatos tenemos una función política en el mejor sentido de la palabra, que a veces se concreta en críticas a la gestión del partido que nos gobierna, a la forma en que el PP tiene de concebir la competitividad de las empresas que no es eficaz y pasa por desregular derechos..." señala la falta de oportunidad al no invertir en "los factores de auténtica competitividad del tejido productivo..." (El País, jueves 1 de mayo de 2003).

Los discursos son asumidos en las políticas prácticas (medidas). Unos, consideran que la desregulación del mercado de trabajo tiene que hacerse bajo el principio de vaciamiento de derechos y gestión unilateral de la mano de obra. Otros, asumen el principio de la eficacia en la gestión de la mano de obra, para lo cual, factores políticos como la competitividad y la productividad, son consustánciales al modelo de relaciones laborales. Ambos discursos, son elementos necesarios de esta economía globalizada que, entre otras consecuencias, hace legal la diferenciación de trato (dobles escalas salariales), pues sino, no es posible la eficiencia económica.

Si el problema es el desempleo y su solución el pleno empleo, hagamos que la gente trabaje, aunque este trabajo se fundamente en la precariedad y la inseguridad para millones de personas. Crear empleo, posibilitar que los empresarios realicen muchos contratos, se convierte en el fin de los Sindicatos.

Se hace prevalecer el principio de libertad formal (aquel que otorga capacidad de actuar al individuo, posibilitándole el realizar contratos y vincularse libremente a obligaciones y prestaciones con otros sujetos), para legitimar el principio de libertad real: libertad de mercado, de producción de capital.

Las distintas Reformas Laborales: Reforma Laboral del 84 (contratos temporales); Reforma del Sistema de Pensiones: racionalización, del 85; Reforma Laboral del 94, desregularización y flexibilización de las condiciones de trabajo; Reforma Laboral del 97, abaratamiento del despido y diferenciación de contratos estables; Ley de las ETT en el 94 y su reforma en el 99; El Pacto de Toledo del 95 de consolidación de los sistemas de Pensiones y posterior desarrollo en el 2003; la Reforma Laboral impuesta del 2001 y por fin el Decretazo en el 2002-, institucionalizan un nuevo modelo de relaciones laborales, cambiando las reglas de juego, en lo que no es sino capítulos añadidos del reordenamiento de éstas relaciones laborales en función de la estrategia de valorización del capital

El principio de igualdad, -aquel que reconoce a l@s ciudadan@s el principio constitucional de disfrute efectivo de los derechos fundamentales-, que obliga a los poderes públicos a posibilitar que existan las condiciones en los cuales los sujetos de esos derechos, hagan realidad el disfrute de los mismos -(por ejemplo actuar sobre las políticas fiscales no del gasto sino del ingreso)-, se convierte en un obstáculo y su desarrollo se muestra como irracional.

La contradicción es muy fuerte, pues se debe partir del hecho constitucional que subraya el principio de equidad social en las políticas que los poderes públicos tienen que llevar a efecto, lo cual significa no sólo la prohibición más absoluta de la discriminación negativa (artículos 14 CE y 17 ET), sino, además, implantar políticas de discriminación positiva para colectivos en desigualdad de condiciones.

La concepción actual de la igualdad es el resultado de dos concepciones superpuestas. Una, la igualdad formal, cuyo origen es liberal y democrático y, otra, la igualdad promocional, de origen socialista, que persigue la consecución de la igualdad efectiva y real.

En la CE, la igualdad se configura en un triple sentido: 1° Como principio general del sistema y valor superior del ordenamiento jurídico, por lo tanto debe inspirarlo en su conjunto. 2° Como obligación, mandamiento de actuación a los poderes públicos para que consigan la igualdad real y efectiva y 3° Como límite para los mismos poderes públicos al obligarles a tratar a todos por igual.

El mercado coloniza cualquier otro principio que no sea el de libertad de contratación, haciendo desaparecer la sociedad y reduciendo a la persona a un mero sujeto individual donde sus relaciones con los otros son de compra-venta, reguladas bajo el principio de que cada cual busca su propio beneficio.

El despliegue de esta lógica de mercado a niveles sociales, -globales-, lleva a las personas a que, su comportamiento con los otros, se rija por la acción racional, es decir hacer la elección más adecuada entre diversos medios que se ofrecen (por ejemplo aceptar la doble escala salarial, el contrato precario, basura, la competencia con otros, el cubrir sus pensiones con fondos privados, etc.) para alcanzar fines propios (trabajo, status, niveles de consumo, etc.).

La apariencia de todo este entramado (relaciones particulares y no sociales) impide visualizar la desigualdad que subyace entre el capital y el trabajo, pues ambos agentes (trabajadores y empresarios) parece que son iguales, libres y propietarios.

LA CRITICA A LA RELACIÓN SALARIAL... INTERRUMPIR EN NUESTRA ACCIÓN LA LÓGICA DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD... DE MERCADO

El problema se encuentra cuando se actúa desde la relación salarial, admitiendo que el trabajo nos hará libres. Si se acepta que el trabajo es la centralidad de la vida, esta concepción nos obliga a relacionarnos con los otros con la lógica del mercado, la cual nos permite obtener el máximo beneficio en la revalorización de la fuerza de trabajo (venta de mi capacidad de trabajar). Por lo tanto no es ninguna "traición" que se defiendan y apliquen políticas laborales, sociales, que legalicen y eliminen las rigideces en el mercado laboral, que posibiliten la reordenación de este mercado de una manera flexible y que se creen las condiciones para la competitividad (reducción de costes salariales).

Firmar convenios colectivos en los cuales se instituyan diferentes escalas salariales, diferentes tratos en cuanto a la percepción de beneficios sociales, fundando dicha diferenciación únicamente en la temporalidad del vínculo, sería una práctica consecuente y racional.

Cuando se hace esto, se aceptan los argumentos que emplea la ortodoxia liberal: uno que sustenta que "el problema del desempleo tiene sus raíces en que los núcleos fuertes y sindicalizados no renuncian al proteccionismo –contratos fijos, contrataciones bajo el principio de causalidad, contrataciones no discriminatorias, pensiones suficientes, etc.-, que obstaculiza el funcionamiento libre del mercado" (Filosofía de las políticas de empleo de la UE).

El otro, "mientras no se elimine: las referencias salariales mínimas y necesarias, el trato igualitario, la no interpretación rígida, sino flexible del principio de a igual trabajo igual salario, no se eliminarán las barreras que obstaculizan la contratación", es decir se creará desempleo y se perjudicará gravemente a la economía (Más filosofía de la UE).

La variación jurídica, legal, que opera en los últimos años, es una mera adaptación de las reglas de juego, las cuales son cambiadas según interesa a quien manda, el capital.

Así, la Sentencia 119/2002 del Tribunal Constitucional a propósito de los límites de la negociación colectiva en el tratamiento retributivo diferenciado según la fecha de ingreso en la empresa (doble escala salarial), obedece a la decisión política de que rija el principio de libertad de contratación, por encima del principio de igualdad.

No tiene otra interpretación razonamientos como éste: <"...desde una perspectiva estrictamente constitucional, conviene recordar ahora el menor alcance de la protección del derecho fundamental alegado (se refiere al principio de igualdad), en casos en los que juegue abiertamente el principio de autonomía de la voluntad (relaciones de compra venta entre individuos iguales, libres y propietarios), a falta de un principio jurídico del que derive la necesidad de igualdad de trato entre los desigualmente tratados. Es cierto que en esos planos son fuertes las limitaciones que impone el derecho del trabajo, por virtud entre otros factores precisamente del principio de igualdad, pero no desaparece, dejando sin margen el acuerdo privado o la decisión unilateral del empresario en ejercicio de sus poderes de organización de la empresa, la libertad de disposición de la retribución del trabajador respetando los mínimos legales o convencionales">...y más adelante, subraya <"...no podemos olvidar, por tanto, que en el curso de la negociación colectiva los representantes de los trabajadores defienden los intereses globales de éstos, observando la realidad en la que intervienen, las implicaciones presentes y futuras de sus pactos y las consecuencias que una estrategia negociadora desviada podría llegar a provocar en perjuicio de sus representantes..."><.

De este modo, se termina la farsa jurídica-legal. El TC en este caso, como en otras recientes actuaciones (ilegalización de partidos políticos, atentados contra los derechos democráticos a la participación política, la libertad de expresión, etc.), quiebra la primacía del principio de igualdad sobre el de libertad de contratación y así, las dobles escalas salariales constituirán una parte más de este vaciamiento democrático de derechos y de libertades que la mayor parte de la población laboral sufre, a mayor gloria de la economía de mercado, global, por supuesto.

Administrar lo que hay y cerrar los ojos a las discriminaciones y al trato desigual que desde las leyes (ET y Sentencias) y desde los convenios se infringe a la población precarizada, nos ha llevado a la ruina existente.

Al aparecer estas cosas (desigualdad de trato, discriminaciones negativas, etc.), se acrecientan los desencuentros entre estables y precarios y, la desconfianza aumenta, reforzando los aspectos más negativos de cada colectivo. En unos, los estables, toma fuerza el corporativismo y la bunquerización de lo propio y, en los precarios el desenganche absoluto en las formas de cooperación para frenar la lógica perversa del beneficio.

Se tiene que entender que las transformaciones operadas en las formas de organización empresarial en una economía globalizada, han transformado las relaciones salariales. Estas transformaciones operan sobre las personas asalariadas que asisten perplejas a la conversión que se ha llevado a efecto del trabajo y desreglamenta la protección en el empleo.

Las transformaciones en las relaciones del trabajador con el trabajo y el empleo, incrementan la diversidad e inestabilidad de las situaciones y condiciones de trabajo y la inseguridad e incertidumbre de quienes trabajan por causa de la discontinuidad del empleo y la carencia de aplicación de su estatuto protector, vacía a la persona asalariada de derechos.

Las relaciones salariales modernas se adaptan. La desregulación contiene la flexibilización del mercado de trabajo y un reordenamiento autoritario de dichas relaciones (ausencia de derechos, ausencia de democracia)..

La organización del tiempo (el mediado por el mercado y aquel otro que está fuera) se construye sobre un tiempo íntegramente útil para la empresa, donde el tiempo de trabajo y de vida sea un tiempo plena y permanentemente productivo.

Cuando se participa en la reorganización de los procesos productivos y de los mercados (negociación por consenso de sectores industriales, de servicios; reordenamiento de mercados estructurales, bien globales –europeos-, bien locales –estados nacionales, regiones-), con la lógica del capital, aambos procesos son autodestructivos pues, al renunciar a la solidaridad y la cooperación entre los de abajo, el conflicto desaparece, se esconde, queda oculto y lo que aparece es una lucha (competitividad) entre asalariad@s.

El sindicalismo consecuente y alternativo tiene que integrar en su discurso y aplicar en su práctica, la retórica de la defensa de la gente precarizada y descubrir la íntima conexión entre la precariedad en el empleo y la precariedad en la vida.

Ser capaces de explicar a la sociedad que el empleo no es lo único que determina la precariedad en la que nos instalan y nos instalamos, sino que ésta, es fruto de una organización social dada. Explicar que las dobles escalas salariales –las cuales se articulan en el mundo del empleo, de la relación salarial-, constituyen la discriminación y la desigualdad que educa a la sociedad y la forman en el consentimiento de la eliminación de derechos y la no responsabilidad colectiva.

El vivir la tensión de la doble lógica en la cual nos encontramos inmersos, -la del mercado y la de la vida-, nos sitúa en la posibilidad de expresar el conflicto, de

articular formas de organización social que rompan con la inevitabilidad de la situación de precariedad.

notas al texto

1 Filialización: herramienta organizativa de las empresas, a través de deslocalizar, segregar, externalizar actividades hacia otras empresas, a las cuales se les convierte en "filiales" de la empresa principal, dependiendo su existencia, en la gran mayoría de los casos, de la voluntad de la empresa matriz.

Filialización en estricto sentido jurídico, es la segregación de una empresa en distintas filiales, a las cuales se les especializa por áreas de actividad.

2 "La ley garantiza el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios" (Art. 37.1CE)

3 "Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía" (Art.82.1ET)

4 "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación" (Art. 38 CE)